

MEMPERKENALKAN REWARD DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA MENGGUNAKAN ETIKA KERJA UNTUK MENCAPAI KINERJA TERBAIK PADA “UMKM” RUMAH MAKAN ANDALAS RAYA

**Marta Widian Sari, Shinta Febriani, Rahayu Rahmah Hidayat,
Rima Abdillah Nasti, Syamli Rahma Ulfa**

Jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
martawidiansari@upiyptk.ac.id

Abstract

This service aims to find out the impact of work motivation, work ethics, and rewards in achieving the best performance in UMKM (micro, small and medium enterprises) Andalas Raya Restaurant, Jl. Dr. Moh. Hatta, Kapala Koto, kec. Pauh, the city of Padang, West Sumatra. The method of collecting data in this service is by asking questions and even by way of interviews. The results of this dedication prove that rewards and work ethics have an accurate influence on employee work. This can be seen when employees who are given gifts or rewards show better performance than employees who do not get prizes (rewards). So the conclusion is that giving gifts to employees has a positive impact on employee performance and ethics.

Keywords: rewards, motivation, work ethics and employee performance.

Abstrak

Pengabdian ini bertujuan untuk mengetahui dampak motivasi kerja, etika kerja, dan reward (hadiah) dalam mencapai kinerja terbaik pada UMKM (usaha mikro kecil menengah) rumah Makan Andalas Raya, Jl. Dr. Moh. Hatta, Kapala Koto, kec. Pauh, kota Padang, Sumatera Barat. Metode pengumpulan data dalam pengabdian ini adalah dengan cara memberikan pertanyaan bahkan dengan cara wawancara. Hasil pengabdian ini membuktikan bahwa hadiah (reward) dan etika kerja memberikan pengaruh yang akurat terhadap kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat ketika karyawan yg diberikan hadiah atau reward menunjukkan kinerja yg lebih baik daripada karyawan yg tidak mendapatkan hadiah (reward). Maka kesimpulannya adalah pemberian hadiah kepada karyawan menimbulkan dampak positif terhadap kinerja dan etika karyawan.

Kata kunci: reward, motivasi, etika kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Karyawan atau SDM merupakan peran penting yang wajib ada di dalam suatu organisasi. Karyawan merupakan asset yang dapat mengembangkan umkm bahkan organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan dalam mencapai suatu tujuan organisasi bahkan UMKM (Miskiani & Bagia, 2020). Kinerja terbaik adalah langkah

dalam mencapai tujuan organisasi, maka perlu diusahakan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau UMKM. Hal ini tidak mudah karena banyaknya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan bahkan seseorang dalam organisasi maupun UMKM (Rum et al., 2019). Motivasi karyawan menjadi pokok perhatian penting pada umkm rumah makan

andalas raya dengan memberikan penghargaan ataupun hadiah sesuai kinerja karyawan tersebut. Motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang dapat dinilai melalui kerja karyawan untuk bekerja dalam menyelesaikan tanggungjawabnya (Mona & Kurniawan, 2022). Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dalam diri karyawan maupun seseorang sehingga menumbuhkan rasa semangat untuk bekerja secara baik dalam mencapai tujuan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin kuat motivasi seseorang, maka akan semakin kuat pula usaha karyawan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan ataupun UMKM (Sukiyah et al., 2021). Hadiah atau reward adalah salahsatu faktor yang digunakan oleh suatu organisasi mauppun UMKM untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kinerja terbaik yang lebih maksimal ataupun efisien. Dalam hal ini hadiah atau reward memiliki arti yang tidak hanya berfokus pada financial(uang) saja. (Indah et al., 2019). Disamping hadiah atau reward meningkatkan kinerja karyawan maupun seseorang dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja melalui etika kerja, karena disiplin kerja yang baik akan menghasilkan karyawan yang handal terhadap berbagai pekerjaan dalam mencapai kinerja terbaik (Jufrizen, 2018). Etika kerja atau sikap bekerja merupakan suatu norma yang digunakan oleh pegawai maupun karyawan organisasi bahkan UMKM. Etika kerja atau sikap kerja dapat memberikan semangat kerja yang didasari oleh norma-norma dan aturan-aturan tertentu yang di buat oleh pemilik organisasi ataupun UMKM (Widnyani & Suartina, 2021). Teori yang dapat digunakan dalam memberikan motivasi terhadap karyawan bisa menggunakan teori

hirarki kebutuhan maslow dan teori McClelland.

Kinerja merupakan "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Priyatno, 2022).

METODE PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PKM)

Pelaksanaan PKM terhadap UMKM ini dilaksanakan dengan melakukan sosialisasi kepada pemilik bahkan karyawan umkm Rumah Makan Andalas Raya untuk memberikan reward selain berupa uang (financial) namun dapat diberikan berupa non financial agar meningkatkan kinerja karyawan. kegiatan dapat dirincikan seperti dibawah ini:

a. Persiapan/ planning

Planning mencakup beberapa langkah atau proses :

- Mempersiapkan keperluan
- Survey lokasi
- Meminta surat perizinan dari kampus
- Membuat proposal dan menunggu persetujuan pemilik UMKM Rumah Makan Andalas Raya

b. Screening/ pemilihan

Jika persiapan sudah terpenuhi, selanjutnya yang dilakukan yaitu screening atau pemilihan. Berikut yang dapat dilakukan :

- Memilih moderator dan ketua pelaksana
- Memilih spanduk dan mengkorfirmasi kendaraan

c. Implmentasi Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan PKM ini telah dilakukan dengan

jadwal tertentu.
Pelaksanaannya sebagai berikut :

- ✓ Kegiatan dibuka oleh pemilik usaha dan pewawancara
- ✓ Penyajian materi
- ✓ Sosialisai mengenai reward, etika kerja, motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan
- ✓ Penutup (Dokumentasi)

Proses pengabdian oleh mahasiswa yang melaksanakan kegiatan PKM ini dengan durasi 3 jam. Pelaksanaan PKM dilaksanakan dengan memberikan materi bahkan masukan serta pengajuan pertanyaan kepada pemilik UMKM Rumah Makan Andalas Raya.

d. Evaluasi/ penilaian

Pelaksanaan PKM merupakan bagian terpenting dalam melakukan perbaikan maupun penilaian di masa yang akan datang maupun dimasa depan, berdasarkan kesulitan yang ada pada saat pelaksanaan PKM dilapangan. Hasil dari pelaksanaan PKM ini yaitu membuat artikel dan laporan oleh tim pelaksana di lapangan dengan disertakan bukti dokumentasi bersama pemilik dan karyawan UMKM Rumah Makan Andalas Raya yang nantinya akan diserahkan ke dosen pengampu.

PEMBAHASAN HASIL

Pelaksanaan (PKM) yang dilaksanakan di usaha Rumah Makan Andalas Raya berjalan dengan lancar. Kegiatan ini yaitu salah satu tugas projeck beased learning dalam bentuk PKM dari universitaas yang harus bahkan wajib dilaksanakan bagi setiap mahasiswa, yang terdiri dari : (1). Pendidikan dan pengajaran bahkan

pemberian materi (2) Penelitian (wawancara) dan (3) Pengambdian Kepada Masyarakat (PKM).

Penelitian dengan judul dan tema Memperkenalkan reward dalam meningkatkan kepuasan kerja menggunakan etika kerja untuk mencapai kinerja terbaik pada UMKM Rumah Makan Andalas Raya. Dengan menerapkan system reward selain financial terhadap anggota karywan dinilai akurat karena memberikan pengaruh terhadap tingkat pekerjaan dan etika kerja pegawai Rumah Makan Andalas Raya yang sekaligus memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dalam mencapai kinerja terbaik.

Penelitian PKM ini sudah dilakukan pada buln Mei 2023 beralamat di Rumah Makan Andalas Raya yang beralamat di Jl. Dr. Moh. Hatta, Kapala Koto, kec. Pauh, kota Padang, Sumatera Barat.. pelaksanaan PKM ini kunjungi beberapa orang mahasiswa. Pelaksanaan PKM ini terbagi dalam 3 kegiatan : 1) kegiatan penjelasan teori, 2) kegiatan diskusi, 3) dokumentasi. Target yang akan digapai dari pelaksanaan penelitian PKM ini dalam bentuk sosialisasi dalam memberikan reward selain dalam bentuk financial beserta dengan pemberian materi mengenai etika kerja yang baik dapat memberikan kinerja terbaik dan kepuasan kerja terhadap karyawan UMKM Rumah Makan Andalas Raya.



RANGKUMAN ATAU SIMPULAN

Melalui penelitian PKM yang telah dilakukan, berawal dari proses persiapan, penyaringan atau screening, bahkan implementasi memberikan simpulan jika reward yang diberikan oleh usaha mikro kecil menengah Rumah Makan Andalas Raya hanya dalam bentuk financial belum menerapkan reward dalam bentuk non financial dalam meningkatkan kinerja pegawai usaha mikro kecil menengah. Saat karyawan puas dalam bekerja, maka meningkatkan kinerja karyawan maupun pendapatan Rumah Makan Andalas Raya. Sehubungan dengan meningkatnya kinerja karyawan, akan memberikan keuntungan terhadap Rumah Makan Andalas Raya. Jadi kesimpulannya yaitu pemilik harus memberikan motivasi bahkan reward dalam bentuk financial dan non financial sehingga memberikan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya kegiatan PKM di usaha mikro kecil menengah ini yang telah dilaksanakan dengan semaksimal mungkin maka akan diberikan

bimbingan secara berkala program kegiatan yang telah dilakukan sebelumnya agar dapat memberikan perubahan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 165–170. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.10873>
- Priyatno, S. H. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. *Parameter*, 7(1), 109–122. <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.192>
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero). *Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 319–334. <https://doi.org/10.32795/widyaaamrita.v1i1.1178>